

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menolong perusahaan tersebut mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:2) menyatakan sumber daya manusia sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.”

Menurut Sutrisno (2016:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Emron, dkk (2018:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi dan fungsinya.

Berdasarkan pemahaman dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dalam mengelola tenaga kerja secara terencana dan terstruktur guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses ini mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan hubungan kerja agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:12) mencakup tiga kelompok utama, yaitu:

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap individu yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan, yang jumlah pendapatan itu tidak pasti tergantung pada laba yang dicapai perusahaan.

2) Karyawan

Karyawan adalah aset utama perusahaan. Tanpa karyawan, perusahaan tidak akan beroperasi karena karyawan berperan langsung dalam pembentukan rencana, sistem, proses, dan pencapaian tujuan. Karyawan menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan menerima kompensasi yang besar terlebih dahulu. Mereka memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan berhak atas kompensasi sesuai perjanjian. Dalam perusahaan, terdapat dua jenis karyawan: karyawan operasional dan karyawan manajemen.

3) Pimpinan

Seorang pemimpin memiliki otoritas dan tanggung jawab untuk mengarahkan orang lain dan mengawasi upaya mereka dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan menjalankan

tugas dengan baik sesuai instruksinya. Kepemimpinan harus tegas, rasional, konsisten, dan jujur.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:21-23) fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1) Perencanaan

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah strategi untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien guna memenuhi kebutuhan bisnis dan mencapai tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan menyusun struktur Organisasi yang mencakup pembagian tugas, hubungan kerja, pelimpahan wewenang, integrasi, dan koordinasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi dan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Pengendalian

Pengendalian melibatkan pengawasan terhadap seluruh staf untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan tindakan sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja sama, penempatan, orientasi dan pembinaan untuk memperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses pendidikan dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan etika karyawan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan atas layanan mereka kepada perusahaan.

8) Integrasi

Integrasi adalah proses menggabungkan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan untuk mencapai kerja sama yang sehat dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan aktivitas yang bertujuan mempertahankan atau meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan serta memastikan mereka tetap bekerja sama hingga pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah proses pemutusan hubungan kerja seseorang dengan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi. Fungsi-fungsi pengarahannya, ini meliputi pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Semua fungsi ini harus dijalankan sesuai dengan tujuan perusahaan.

d. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan penilaian pekerjaan.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man is the right job*.

- 3) Menetapkan program kesejahteraan, membuat program promosi, dan mengembangkan program pemberhentian.
- 4) Prediksi permintaan dan penawaran SDM pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan perkembangan ekonomi secara keseluruhan dan perkembangan perusahaan secara khusus.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan.
- 7) Memonitor kemajuan teknologi dan kemajuan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan evaluasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon karyawan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sangatlah penting dalam setiap usaha suatu kelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Ada beberapa pengertian motivasi menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Danang Sunyoto dan Wagiman (2023:1) menyatakan motivasi kerja sebagai berikut:

“Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan

perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.”

Sedangkan menurut Sundari dan Zakky (2023:128) menyatakan motivasi karyawan sebagai berikut:

“Motivasi karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.”

Menurut Sutrisno (2016:109) motivasi merupakan dorongan yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, sehingga seringkali diartikan juga sebagai penyebab utama perilaku seseorang.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Kadarisman dalam Dimas, dkk (2021:623) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pendorong atau penggerak internal bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajibannya masing-masing. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Berkaitan dengan pembahasan tujuan motivasi kerja, berikut telah dikemukakan pendapat dari para ahli. Afandi (2018:27) mengemukakan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:150) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan hari tua, jaminan keselamatan dan sebagainya.

2) Motivasi negatif adalah motivasi yang bersifat hukuman atau kekuatan. Seperti, perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya

demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

- 4) **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja** Kebutuhan akan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Ebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) ada beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1) Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang di terima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari Atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan Itu Sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

3. Budaya Perusahaan

a. Pengertian Budaya Perusahaan

Budaya Organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak, artinya budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut Robbins dalam Marbawi (2016:32) menyatakan budaya organisasi sebagai berikut:

“Budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota- anggota organisasi dan mejadi suatu sistem dari makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.”

Sedangkan menurut Sudaryono (2017:59) menyatakan bahwa

“Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi.”

Menurut Afandi (2018:97) budaya perusahaan adalah pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, asumsi, kebiasaan, dan makna bersama yang dianut, disepakati, dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini berkembang seiring waktu

dan menjadi pembeda antar organisasi, serta memiliki peran penting dalam membentuk perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi penggerak dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Karakteristik Budaya Perusahaan

Menurut Darmadi, dkk (2021:61) mengemukakan karakteristik budaya organisasi:

- 1) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko) Suatu tingkatan dimana pekerjaan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
- 2) *Attention to detail* (perhatian pada hal detail) Pekerjaan diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal yang detail.
- 3) *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat) Manajemen memfokuskan pada hasil dan manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses dan dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
- 4) *People orientatin* (orientasi pada orang) Keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
- 5) *Team orientation* (orientasi pada tim) Aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim dari pada individual.

- 6) *Aggressiveness* (agresifitas) Orang-orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing.
- 7) *Stability* (stabilitas) Dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

c. Fungsi Budaya Perusahaan

Menurut Manalu (2023:191) budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh lebih besar terhadap karyawan dibanding budaya yang lemah. Jika memang kuat dan mendukung standar etis yang tinggi, budaya itu seharusnya memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap perilaku karyawannya. Menurut Damayanti dan Yuliasri (2020:127) Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain:

1) Peningkatan organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai peningkatan seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan.

2) Integrator

Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada didalam organisasi.

3) Identitas organisasi

Budaya organisasi adalah salah satu identitas organisasi.

4) Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

5) Ciri kualitas

Budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut.

6) Motivator

Budaya organisasi juga merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya.

7) Pedoman gaya kepemimpinan

Adanya perubahan didalam organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Perusahaan

Menurut Afandi (2018:100), ada empat faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1) Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur

organisasi secara professional.

2) Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan

3) Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan

Indikator Budaya Organisasi.

- 4) Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

e. Indikator Budaya Perusahaan

Menurut Afandi (2018:101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

- 2) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3) Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

4) Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

4. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah sikap setia dan positif yang timbul dari diri sendiri untuk kepentingan individu maupun perusahaan. Loyalitas dapat disebut dengan komitmen.

Menurut Harries dan Zakiyya (2023:189) menyatakan loyalitas karyawan sebagai berikut:

“Loyalitas karyawan merujuk pada kecenderungan karyawan untuk tetap setia dan berkomitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas meliputi sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan, berpartisipasi aktif mencapai tujuan organisasi, dan memiliki keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama.”

Sedangkan menurut Asriandi, dkk dalam Putra, dkk (2023:405) menyatakan loyalitas kerja sebagai berikut:

“Loyalitas kerja adalah kesediaan seorang karyawan untuk berpartisipasi dengan segenap kemampuan, keterampilan, ide atau pikiran, dan waktu dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga rahasia perusahaan, dan tidak akan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan selama orang tersebut tetap menjadi karyawan.

Menurut Susanti, dkk (2021: 224) loyalitas adalah suatu keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Keterikatan tersebut membuat karyawan mempunyai kesadaran secara pribadi untuk menaati aturan, melaksanakan tugas dengan baik, menjunjung tinggi kejujuran, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018:96) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja. Meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi dalam kondisi apapun. Karena loyalitas terhadap instansi dianggap memiliki nilai utama.

Menurut Hasibuan dalam Chaerudin (2020:95) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap kerjanya, jabatan dan organisasi.

Menurut Asriandi, Mursalim Umar Gani, et al., (2018) loyalitas kerja adalah kesediaan seorang karyawan untuk berpartisipasi dengan

segenap kemampuan, keterampilan, ide atau pikiran, dan waktu dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga rahasia perusahaan, dan tidak akan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan selama orang tersebut tetap menjadi karyawan. Loyalitas merupakan fenomena yang penting untuk dikaji karena sampai saat ini fenomena loyalitas dalam suatu organisasi masih menjadi permasalahan karena setiap orang pasti berbeda – beda tingkat loyalitasnya terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan di antaranya adalah dengan adanya motivasi dalam bekerja dan penerapan budaya organisasi yang optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah bentuk kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat kita bekerja. Loyalitas ini tercermin dalam keterikatan emosional karyawan pada perusahaan, kesediaan untuk bekerja sepenuh hati, menjaga rahasia perusahaan, dan tidak melakukan tindakan yang merugikan. Karyawan yang loyal akan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, bertahan dalam jangka waktu lama, dan tetap membela kepentingan perusahaan dalam berbagai situasi. Loyalitas juga mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi secara keseluruhan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk membangun dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam jangka panjang dengan memahami dan memperhatikan faktor-faktor berikut, menurut Steer dan Porter dalam Agustina (2016:60) faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dipengaruhi oleh:

1) Karakteristik Pribadi

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang karyawan yang meliputi usia dan periode pekerjaan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

2) Karakteristik Pekerjaan

Meliputi tantangan dalam pekerjaan, stres kerja, interaksi sosial, umpan balik tugas, dan kesesuaian tugas.

3) Karakteristik Desain Perusahaan

Untuk urusan internal perusahaan dapat dilihat tingkat formal dan tingkat partisipasinya pengambilan keputusan dan setidaknya berbagai tingkat keterlibatan direkomendasikan dengan tanggung jawab perusahaan.

4) Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan

Pengalaman merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan menciptakan rasa aman dan perasaan bahwa keputusan pribadi diselesaikan perusahaan.

c. Prinsip Membangun Loyalitas Karyawan

Membangun loyalitas karyawan adalah suatu hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Loyalitas karyawan mengacu pada tingkat komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas ini dapat membawa banyak manfaat, seperti produktivitas yang tinggi, retensi karyawan yang baik, dan atmosfer kerja yang positif.

Berikut ini beberapa prinsip yang dapat membantu dalam membangun loyalitas karyawan, menurut Harries dan Zakiyya (2023:201-203) sebagai berikut:

- 1) Komunikasi yang Efektif Menjaga komunikasi terbuka, jelas, dan teratur dengan karyawan sangat penting. Karyawan perlu merasa didengar dan memiliki saluran menyampaikan ide, masalah, atau kekhawatiran mereka. Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan memberi mereka pemahaman yang jelas tentang tujuan, nilai, dan visi perusahaan.
- 2) Pembangunan Hubungan yang Kuat Membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Ini melibatkan memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, memberikan dukungan dalam pengembangan karir, dan menciptakan ikatan sosial di tempat kerja.

- 3) Pengembangan dan Pelatihan Memberi peluang pengembangan dan pelatihan kepada karyawan adalah cara yang efektif untuk menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap pertumbuhan mereka. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan keterampilan dan peningkatan karir mereka cenderung lebih loyal dan termotivasi.
- 4) Penghargaan dan Pengakuan Menghargai karyawan dan mengakui prestasi mereka adalah kunci dalam membangun loyalitas. Ini dapat dilakukan melalui penghargaan formal, seperti penghargaan karyawan bulanan atau tahunan, atau melalui pengakuan informal, seperti pujian langsung dan umpan balik positif. Penghargaan dan pengakuan menciptakan rasa nilai diri dan kebanggaan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan.
- 5) Lingkungan Kerja yang Positif Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung adalah faktor penting dalam membangun loyalitas, meliputi memberikan keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat, menciptakan budaya kerja inklusif dan kolaboratif, memastikan kesejahteraan dan keamanan karyawan.
- 6) Kesempatan untuk Partisipasi Membuka kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proyekproyek khusus, tim lintas departemen atau inisiatif strategis juga bisa meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas. Karyawan yang merasa memiliki kontribusi

yang berarti terhadap keberhasilan perusahaan cenderung lebih berdedikasi dan loyal.

- 7) Keseimbangan Imbalan dan Pengakuan Menyediakan imbalan yang adil dan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan merupakan faktor penting dalam membangun loyalitas. Selain imbalan finansial, pengakuan atas prestasi karyawan juga sangat penting. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan secara adil cenderung lebih loyal dan termotivasi.

d. Indikator Loyalitas Karyawan

Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Susanti, dkk (2021: 224), antara lain:

- 1) Kepatuhan

Berarti bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku, melakukan semua tugas yang diberikan oleh atasan mereka, dan tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan. Loyalitas karyawan berkorelasi positif dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap perusahaan.

- 2) Tanggung Jawab

Apakah karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu, dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan mereka. Loyalitas karyawan berkorelasi positif

dengan tingkat tanggung jawab yang mereka miliki terhadap perusahaan.

3) Dedikasi

Merupakan kontribusi ide dan tenaga yang diberikan oleh karyawan secara tulus kepada perusahaan. Semakin dedikasi karyawan terhadap perusahaan, semakin setia mereka.

4) Integritas

Apakah kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi, berbicara, atau memberikan informasi yang akurat dan benar Loyalitas karyawan berkorelasi positif dengan integritas pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sekumpulan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adanya penelitian terdahulu ini digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penelitian ini:

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p>Farhan Saputra, Gani Aliefiani Mulya Putri, Dita Puspitasari, Bayu Putra Danaya (2024)</p> <p>Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol.2, No.1, Januari 2024, Hal 168-186</p> <p>E-ISSN: 2962-0813</p> <p>P-ISSN: 2964-5328</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30640/tr ending.v2i1.1937</p>	<p>Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir</p>	<p>Structural Equation Modeling (SEM)</p>	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir, ditemukan bahwa pengembangan karier dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan budaya kerja dan kepuasan kerja keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p>
2.	<p>Lola Melino Citra, Muhammad Fahmi (2019)</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT</p>

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	homepage: Vol 2, No. 2, September 2019, 214-225 E-ISSN: 2623-2634 DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776			Perkebunan Nusantara (Persero) IV, yang berarti peningkatan kepemimpinan dan motivasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Secara keseluruhan, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh bersama terhadap loyalitas karyawan di perusahaan tersebut.
3.	Fajar Hidayat, Vera Sylvia Saragi Sitio (2022) Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 3, No. 1, November 2022	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi.

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	ISSN : 2774-5228 DOI: https://doi.org/10.35968/kag71a24			
4.	Adrian Adha, Mohamad Fayruz (2022) Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Desember 2022, 8 (24), 617-630 DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.7495965 p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364 Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dompot Dhuafa	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan terbukti valid dan reliabel berdasarkan uji validitas dengan nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan nilai Alpha di atas 0,6. Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan tingkat signifikan Pvalue $0,000 < 0,005$, yang mengindikasikan bahwa H1 diterima. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,1% menunjukkan bahwa Budaya

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	Available online at https://jurnal. peneliti.net/in dex.php/JIWP			Organisasi dan Kompensasi memiliki pengaruh kuat terhadap Loyalitas Karyawan.
5.	Diana Anggraeni, M. Elfan Kaukab, Bahtiar Efendi (2024) Journal Economic, Management and Business Vol 3, No.2, Juli 2024 ISSN: 2961-8401 DOI: https://doi.or g.10.32699/m agna.v3i2.78 91	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Work Environment Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, Work Environment berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.
6.	Agnes Chandra, Ni Kade Juli Rastitiati, Ida Ayu Kalpikawati Journal of Hospitality Accommodat ion Management Vol. 3 No. 1	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Xyz Hotel Bali Uluwatu	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di XYZ

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	Februari 2024 P-ISSN 2828-4488 E-ISSN 2828-447X DOI: https://doi.org/10.52352/jham.v3i1.1352 Publisher: P3M Politeknik Pariwisata Bali			Hotel Bali Uluwatu
7.	Muhamad Frizky, Arie Hendra Saputro (2024) JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) Volume 10 (1) Februari Tahun 2024, Hal 314-325. E-ISSN: 2579-5635 P-ISSN: 2460-5891	Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Kao Indonesia Cabang Bandung. Motivasi kerja (korelasi 0,692), stres kerja (korelasi 0,216), dan kepuasan kerja (korelasi 0,694) semuanya berhubungan positif dan signifikan dengan loyalitas, dengan

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	DOI: https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1876			hasil uji t yang menunjukkan signifikansi. Secara simultan, ketiganya memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap loyalitas karyawan (nilai korelasi 0,837), dengan pengaruh total sebesar 70%. Uji F juga menunjukkan pengaruh signifikan (F hitung = 43,573 > F tabel = 2,77, p < 0,05).
8.	Hanisyagina Rifiera, Kasmiruddin (2024) E-ISSN : 2656-095X P-ISSN 2656-0941 Published by Komunitas Dosen Indonesia DOI: https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1457	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Riau	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Riau. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
				efektif penerapan kepemimpinan dan budaya organisasi, maka semakin tinggi loyalitas karyawan yang dapat dicapai.
9.	<p>Shafwa Cinta Nabila, Amin Mansur (2025)</p> <p>Faculty of Economics and Business, YARSI University, 2(2) 89-98 (2025)</p> <p>e-ISSN: 3026-3115</p> <p>Homepage: https://santific.com/journal/index.php/hco</p> <p>DOI: https://doi.org/10.58777/hco.v2i2.323</p>	The Influence of Career Development, Organizational Culture, Motivation and Work Compensation on Employee Loyalty	Multiple Linear Regression Analysis	The research results show that work compensation, organizational culture, motivation, and career development partially have a positive and significant effect on employee loyalty at BNI Head Office (Pejompongan Building). This research confirms that building employee loyalty is not only related to financial factors, but also through creating mutually beneficial working relationships and a supportive work environment. Therefore, companies are advised to improve career

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
				development programs, strengthen an inclusive and collaborative organizational culture, provide rewards, and offer competitive compensation. By aligning these four aspects in management strategy, organizations can form a workforce that is loyal, productive, and contributes to achieving the company's long-term goals.
10.	Nada Fadhila, Endang Sulistyani (2021) AFEBI Management and Business Review (AMBR) (2021) P-ISSN 2548-530X E-ISSN 2548-5318	The Influence of Motivation, Working Environment and Career Development Toward Employees Loyalty	Multiple Linear Regression Analysis	This research shows that work motivation, work environment and career development have a positive and significant effect on employee loyalty at PT Tawada Healthcare Semarang, both partially and simultaneously. Work environment factors are the most dominant variables in

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	DOI: https://doi.org/10.47312/ambr.v6i2.503			increasing employee loyalty. The coefficient of determination result of 81.3% shows that employee loyalty can be explained by these three variables, while the remaining 18.7% is influenced by other factors outside this research. This research also recommends conducting further studies with wider coverage and additional variables.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan budaya perusahaan dengan loyalitas karyawan. Peneliti menyimpulkan hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Loyalitas Karyawan

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan baik. Karyawan yang termotivasi, baik karena faktor intrinsik (kepuasan pribadi, pengembangan karir) maupun ekstrinsik (hadiah, kompensasi), cenderung memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Menurut Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2015:94) menyebutkan bahwa *"Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja mereka."*

Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dan signifikan dengan loyalitas karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, penuh semangat, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Ketika karyawan merasa termotivasi secara internal maupun eksternal, mereka cenderung merasa puas, terikat, dan loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

2. Hubungan Budaya Perusahaan dengan Loyalitas Karyawan

Budaya perusahaan merujuk pada nilai, norma, dan pola perilaku yang berkembang di dalam suatu organisasi. Budaya perusahaan yang positif dan mendukung dapat mempengaruhi loyalitas karyawan karena

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan menghargai kontribusi individu.

Menurut Robbins, dkk (2017:512) menyebutkan bahwa "*Budaya organisasi yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi, sehingga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.*"

Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat, positif, dan mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan saling menghargai. Budaya kerja yang sehat akan memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) dalam diri karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk tetap setia, berkontribusi secara optimal, dan bertahan dalam jangka panjang di perusahaan.

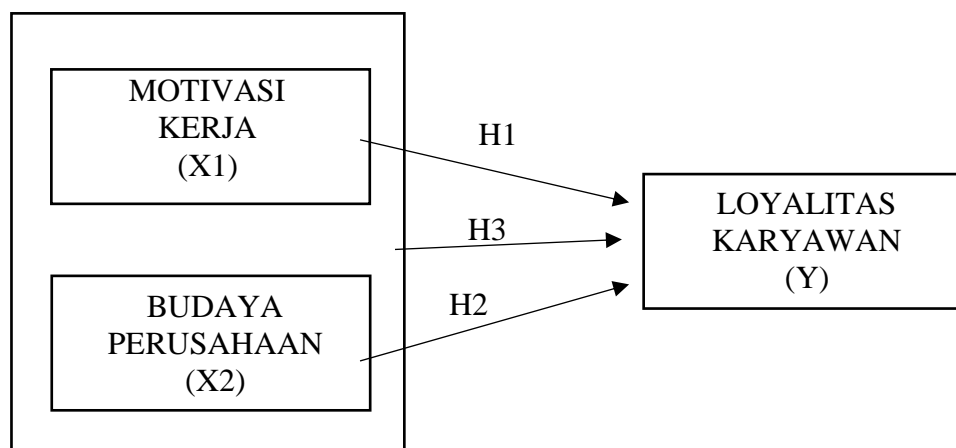
3. Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Perusahaan dengan Loyalitas Karyawan

Motivasi kerja dan budaya perusahaan saling berkaitan dan secara bersama-sama membentuk fondasi loyalitas karyawan. Budaya perusahaan yang mendukung akan memperkuat motivasi individu, sementara motivasi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk lebih mudah menyerap nilai-nilai budaya organisasi. Kombinasi keduanya menghasilkan hubungan yang positif terhadap loyalitas karyawan.

Sutrisno Edy (2016:174) menyebutkan bahwa "*Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.*"

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap organisasi, karena kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan keterikatan emosional, profesionalisme, dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

Untuk memudahkan penelitian, maka akan digambarkan dalam kerangka pemikiran seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Budaya Perusahaan

Y = Loyalitas Karyawan

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran. Menurut Sugiyono (2017:95) menyatakan bahwa:

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi (2019), dijelaskan bahwa dalam penelitian yang dilakukan Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi (2019) motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV. Agnes Chandra, dkk. (2024), dijelaskan bahwa motivasi kerja dan penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu. Muhamad Frizky dan Arie Hendra Saputro (2024), juga menjelaskan bahwa motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Kao Indonesia Cabang Bandung. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Motivasi Kerja berdampak positif terhadap Loyalitas Karyawan di Bank BJB Cabang Cibinong.

2. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Loyalitas Karyawan

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Farhan Saputra, Gani Aliefiani Mulya Putri, Dita Puspitasari, Bayu Putra Danaya (2024), dijelaskan bahwa dalam penelitian yang dilakukan, budaya berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. Adrian Adha, Mohamad Fayruz (2022), dijelaskan bahwa dalam penelitian yang dilakukan, budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Dompot Dhuafa. Diana Anggraeni, M. Elfan Kaukab, Bahtiar Efendi (2024), dijelaskan bahwa dalam penelitian yang dilakukan, Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, Work Environment berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : Diduga Budaya Perusahaan berdampak positif terhadap Loyalitas Karyawan di Bank BJB Cabang Cibinong.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Loyalitas Karyawan

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fajar Hidayat, Vera Sylvia Saragi Sitio (2022), dijelaskan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. Shafwa Cinta Nabila, Amin Mansur

(2025), dijelaskan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi kerja, budaya organisasi, motivasi, dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Kantor Pusat BNI (Gedung Pejompongan). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : Diduga Motivasi Kerja dan Budaya Perusahaan berdampak positif terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Cabang Cibinong.